

## Vos droits au quotidien

---

Les IRP

Pourquoi se syndiquer

Vos contacts SPBA/CGT

Les N<sup>OS</sup> de téléphone usuels

### SOMMAIRE :

<b>Votre quotidien</b>	<b>3</b>
<b>Le temps de travail :</b>	<b>3</b>
• Les Horaires	3
• Le travail à temps partiel	3
• Le CET (Compte Epargne Temps)	4
<b>Le droit de retrait :</b>	<b>4</b>
<b>La rémunération :</b>	<b>5</b>
• Les RAM (Rémunération Annuelle Minimum) :	5
• Les primes annuelles :	5
• Les augmentations individuelles :	5
• Le paiement des primes :	5
• La garantie salariale :	6
• Les indemnités :	6
• Les tickets resto :	6
• Les transports publics :	6
• Les médailles du travail :	6
<b>Les congés:</b>	<b>7</b>
• Congés annuels et exceptionnels :	7
• Dispositions pour les femmes enceintes :	7
• Congé de Maternité :	8
• Congé de Paternité :	8
• Congé Parental d'Éducation :	8
• Congé de Présence Parentale :	8
• Congé de Solidarité Familiale :	8
• Congé de Soutien Familial :	9
• Congé pour Convenance Personnelle :	9
• Congé de Solidarité Internationale :	9
• Impact des absences sur les congés :	9

# Le MEMO

---

## **Les aides au logement : 10**

- *Pour un locataire :* 10
- *Pour un propriétaire ou un locataire :* 10
- *Pour accéder à la propriété (Neuf ou Ancien) ou financer des travaux :* 10

## **Les aides et autres dispositions sociales : 11**

- *Les CESU :* 11
- *La tarification des services CEPAL :(réservée au personnel CDI)* 11
- *Les assurances individuelles CEPAL :* 11
- *La consultation d'une assistante sociale :* 11
- *La consultation d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement psychologique :* 11
- *L'accession au service de Prévention et de Lutte contre les discriminations* 11
- *Rapprochement des conjoints* 12
- *La consultation de son dossier personnel :* 12
- *La consultation des Services Médicaux du Travail :* 12
- *La consultation du Référent Handicap :* 12
- *La démarche en cas d'agression :* 12
- *La consultation de la Mutuelle (bpce mutuelle : ex-mnce):* 12
- *Les garanties du contrat Prévoyance :* 13
- *Accéder au site Internet BPCE Mutuelle (ex-MNCE), Prévoyance ou Retraite :* 13
- *Accéder aux locations de vacances via la CGP :* 13
- *S'informer sur sa retraite :* 14
- *Consulter le droit du travail :* 14
- *S'installer et Vivre en CEPAL* 14
- *Les portails « Jeunes »* 14

## **La formation 15**

- *Le Parcours Nouvel Entrant (PNE) :* 15
- *Le Brevet Professionnel Banque (BP) :* 15
- *Le parcours GC :* 15
- *Le parcours Compétences Pro :* 15
- *L'Institut Technique de Banque (ITB) :* 15
- *Le Parcours de Management ESSEC :* 15
- *Plus généralement, les primes sont attribuées selon le niveau du diplôme :* 15
- *Construire son parcours professionnel :* 16
- *Solliciter un Bilan de Compétences :* 16
- *Solliciter une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) :* 16
- *Solliciter un CIF (Congé Individuel de Formation) :* 16
- *Solliciter un DIF (Droit Individuel à la Formation) :* 16

## Votre quotidien

---

### Le temps de travail :

#### Les Horaires

Suite à la signature de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, en date du 27 avril 2001 :

- la durée annuelle effective du travail est de 1607 heures (avenant du 26 avril 2005), correspondant à une durée légale hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur l'année ;
- l'aménagement du temps de travail se concrétise par une durée hebdomadaire effective de travail qui est restée fixée à 38 heures et une semaine de travail répartie sur 5 jours dont un jour de plus courte durée ;
- la réduction du temps de travail, quant à elle, s'opère par l'attribution pour un temps plein de 9,5 jours de repos supplémentaires dits jours de RTT (dont 7 x 1/2 journées qui couvrent la journée de plus courte durée) ; les emplois concernés par des horaires à 35 h (ex. CRC) n'ont pas de jours RTT, n'ayant pas les 3 h hebdomadaires à récupérer.
- les cadres autonomes (les membres du Comité de Direction) bénéficient de 12 jours de RTT.

Les salariés à temps complet des centres administratifs (Xénium et Delille) peuvent aménager leur temps de travail hebdomadaire :

- en cycle « 5 jours de 8 h pendant 3 semaines et 4 jours de 8 h la 4<sup>ème</sup> semaine »
- en 5 jours dont une journée de plus courte durée (4 jours de 8 h 30 et un de 4 h ou 4 jours de 7 h 45 et un de 7 h)

**Important : Dans le Réseau, les dépassements d'horaires doivent être récupérés dans les deux semaines suivantes. Pour les Sièges le dispositif d'horaires variables permet de répartir dans la semaine les ajustements nécessaires ou en fonction des reports autorisés (3 h par semaine, dans la limite cumulée de 10 h)**

#### Le travail à temps partiel

Travailler à temps partiel peut permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée tout en garantissant des droits identiques ou proportionnels avec un travail plein temps :

- temps partiel à durée déterminée ou indéterminée,
- choix de ne pas avoir ou d'avoir des jours de congé RTT, qui sont alors proratisés,
- même nombre de jours de congés et de jours flottants, (calculé selon un coefficient sauf, notamment, les jours d'ancienneté),
- mêmes droits aux congés exceptionnels,



---

**Consultez la  
fiche pratique  
« récupération  
des heures »  
sur notre  
site :**

[www.spbacgt-cepal.fr](http://www.spbacgt-cepal.fr)

# Le MEMO

## Le CET (Compte Epargne Temps)

Permet :

- d'épargner des jours de congé ou de RTT non pris,
- de convertir tout ou partie des primes en congé,
- de racheter des cotisations d'assurance vieillesse,
- d'alimenter le PEE (Plan d'Epargne Entreprise),
- de transférer des sommes du PEE par conversion en jours dans le CET,
- de bénéficier d'un abondement de l'entreprise,
- de rémunérer un congé de fin de carrière, certains congés sans solde, ou le passage à temps partiel dans certaines situations.

## **Le droit de retrait :**

Le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.

### *A savoir :*

*Face à un danger grave, imminent et inévitable, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.*

## **Modalités :**

- ⇒ *Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait. Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) par exemple auprès de nos représentants Eric Mahiddine ou Philippe Boudier .*
- ⇒ *Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.*

### *A savoir :*

*Si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié est majorée.*

## La rémunération :



### Les RAM (Rémunération Annuelle Minimum) :

RAM au 01/01/2014 : (identiques depuis Janvier 2010)				
Classif.	RAM Annuelle	RAM sur 12 Mois	RAM sur 13 mois	Montant d'augmentation mini si promo : +35%
T1	17910	1492.50	1377.69	
T2	20239	1686.58	1556.85	62.70
T3	23735	1977.92	1825.77	94.12
TM4	25909	2159.08	1993.00	58.53
TM5	28151	2345.92	2165.46	60.36
CM6	32470	2705.83	2497.69	116.28
CM7	37147	3095.58	2857.46	125.92
CM8	41656	3471.33	3204.31	121.40
CM9	46314	3859.50	3562.62	125.41
CM10	51004	4250.33	3923.38	126.27

### Le passage de T2 à T3 s'effectue après obtention du Certificat AMF.

« La rémunération brute annuelle, en dehors des sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable de chaque salarié travaillant à temps complet doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé ».

### Les primes annuelles :

3 primes annuelles liées aux résultats viennent éventuellement compléter la rémunération :

- l'intéressement et la participation sont attachés aux résultats collectifs de l'entreprise,
- la part variable (PV) ne résulte que de l'évaluation par le manager de la contribution de l'employé à l'atteinte des objectifs PV de l'entité dont il dépend.



### Les augmentations individuelles :

Reposant exclusivement sur l'évaluation par son manager de l'implication du salarié dans l'exécution de sa mission (qualité, compétences, maîtrise, résultats, niveau moyen des salaires sur le poste à ancienneté équivalente), elles peuvent prendre la forme d'un paiement d'une prime unique ou d'une augmentation pérenne mensuelle.

### Le paiement des primes :

- Participation avant le 1<sup>er</sup> Mai, (si ancienneté  $\geq$  3 mois sur 2 ans)
- Intéressement sur paie de Mai, (si ancienneté  $\geq$  3 mois sur 2 ans)
- Part variable sur paie de Mars, (si plus de 6 mois de présence)
- Augmentations individuelles au cours du 3<sup>e</sup> trimestre avec une rétroactivité au 1<sup>er</sup> avril;
- Le 13<sup>ème</sup> mois (13<sup>ème</sup> de RAM) est versé en décembre, déduction faite d'une avance possible en Juin.

# Le MEMO

---

## La garantie salariale :

« Tout salarié doit avoir bénéficié au terme de 8 années consécutives de travail effectif ou assimilé d'une évolution de son salaire de base initial égale à 2,5% de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de son emploi, à l'exclusion des augmentations générales, des éventuelles intégrations d'avantages individuels acquis dont il a bénéficié au cours de cette période et des effets de la modification de son temps de travail. A défaut, le différentiel entre l'évolution réelle constatée au terme des 8 années de référence et l'évolution garantie lui est versé.

*La revalorisation est calculée au prorata pour les salariés à temps partiel ».*

## Les indemnités :

- *de fonction* : si Responsable de Point De Vente ( $\leq 2$  ETP) = TM4 + 90 €. Idem pour le conseiller mobile
- *de poste* : si remplacement sur un poste de classification supérieure pendant plus de 6 mois ;
- *de mobilité avec* :
  - prime d'incitation (en fonction de l'accroissement de distance)
  - dédommagement des frais de trajet, d'hébergement provisoire, de double résidence, d'installation...
- *de grands trajets* :  $\geq 100$  et  $\geq 200$  Kms.

## Les tickets resto :

- 1 ticket par jour travaillé si un repas est compris dans les heures de travail
- Valeur faciale de 8,90 € (*part salarié 3,61€ et part employeur 5,29€*)

## Les transports publics :

- prise en charge partielle (à 50 %) des frais d'abonnement aux transports publics pour se rendre à son travail ; cette prise en charge est proratisée si le temps de travail est inférieur à 17 H 30/semaine.
- convention avec certains organismes : ex. avec la T2C sur Clermont-Ferrand.

## Les médailles du travail :

- Médaille d'argent (après 20 ans d'activité professionnelle): 700 €
- Médaille de vermeil (après 30 ans) : 750 €
- Médaille d'or (après 35 ans) : 850 €
- Grande médaille d'or (après 40 ans) : 900 €

Le récipiendaire doit expressément remplir un dossier pour en faire la demande.

Quant aux 2 médailles Caisses d'Épargne, elles sont attribuées automatiquement après 30 et 40 ans de service en Caisse d'Épargne... sans ouvrir de droits à une prime.

## Les congés:

### ✚ Congés annuels et exceptionnels :

- Congés payés : 30 jours (dont les jours légaux de fractionnement),
  - Congés RTT : 9,5 jours dont 7 x 1/2 journées spécifiques (couvrant la journée de plus courte durée) pour les salariés dont l'horaire hebdomadaire est de 38 h.
  - Jours fériés et jours flottants : 12 jours fériés par an (calculé sur 13 jours pour les salariés ayant 6 mois ou moins de présence)  
12 jours qui se répartissent entre 12 et 7 jours fixes et, en complément, entre 0 et 5 jours flottants selon les années,
  - Congés d'ancienneté : 1 jour après 10 ans d'ancienneté  
2 jours après 20 ans " "  
3 jours après 30 ans " (nb. maxi).
  - Congés spéciaux (sur justificatif):
    - 5 jours pour soigner un enfant, le conjoint ou un ascendant ;
    - 1 semaine en cas de mariage de l'agent ;
    - 2 jours en cas de mariage d'un enfant ;
    - 1 jour en cas de mariage d'un frère ou d'une sœur ;
    - 3 jours en cas de naissance (ou d'adoption) d'un enfant ;
    - 1 jour en cas de baptême ou de communion solennelle ;
    - 6 jours en cas de décès du conjoint ; Pacs y compris (NAO 2011)
    - 5 jours en cas de décès d'un enfant, (NAO 2011)
    - 3 jours en cas de décès du père ou de la mère
    - 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des beaux-parents, des grands-parents du salarié ou des petits-enfants ;
- Les demandes de ces congés exceptionnels émanant du beau-père ou de la belle-mère d'une famille recomposée seront examinées au cas par cas par la DRH.**
- Congés supplémentaires : jusqu'à 2 jours par enfant à charge de moins de 15 ans pour les mères de famille n'ayant pas l'intégralité de leurs congés annuels ;



### ✚ Dispositions pour les femmes enceintes :

- Arrivée retardée ou sortie avancée ne pouvant excéder :
  - 1/2 heure par journée complète de travail à compter du 4<sup>ème</sup> mois de grossesse
  - 1 heure par journée complète de travail à compter du 6<sup>ème</sup> mois
  - possibilité de cumuler, avec accord du responsable, les heures ainsi acquises
- Autorisation d'absence sans réduction de salaire pour passer des examens prénataux,
- Changement d'affectation facilité, voire automatique sur présentation d'un certificat médical.

## Congé de Maternité :

- 45 jours à plein traitement avant l'accouchement,
- 4 mois à plein traitement après l'accouchement (ou l'adoption),  
| **Ces droits statutaires sont majorés par le code du travail à partir de la 3ème naissance (soit 8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après).**
- 4 mois supplémentaires à demi-traitement en cas d'allaitement,  
A la suite de ce dernier, possibilité de demander, un congé de 8 mois de plus sans traitement.

**Depuis la loi du 23 Mars 2006 sur l'Egalité Professionnelle, l'employeur doit :**

- permettre à la salariée de retrouver son poste précédent son congé,
- majorer le salaire des augmentations générales,
- lui octroyer une augmentation représentant la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de même catégorie.



## Congé de Paternité :

11 jours calendaires (18 jours si naissances multiples) non rémunérés par la CEPAL, pouvant être accolés aux 3 jours de congés statutaires rémunérés, dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant, et ce après accord de la hiérarchie.

**Le salarié verra son salaire maintenu par la CEPAL, en complément de l'indemnité versée par la caisse primaire d'assurance maladie (applicable aux congés de paternité pris à compter du 1er janvier 2013 - suite NAO 2012-)**

## Congé Parental d'Education :

Peut être pris à temps partiel ou à temps plein pendant les 3 ans (1 an renouvelable 2 fois) suivant la naissance. Idem en cas d'adoption d'un enfant (si l'enfant a moins de 3 ans) mais limité à 1 an si l'enfant a entre 3 et 16 ans.

Ce congé est indemnisé par la CAF.



## Congé de Présence Parentale :

Selon les articles L1225-62 et D1225-16 du code du travail, le salarié dont l'enfant à charge (au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un congé de présence parentale. (Maximum 310 jours ouvrés sur une durée de 3 ans à compter de l'événement).

Ce congé peut être indemnisé par la CAF.

## Congé de Solidarité Familiale :

Il permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

Ce congé se caractérise par :

- une mise en place rapide,
- une durée déterminée,
- l'absence de rémunération pendant la suspension du contrat de travail.

# Le MEMO

Les bénéficiaires du congé de solidarité familiale, et ceux qui l'auront transformé en période d'activité à temps partiel comme prévu aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail, peuvent bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie créée par la loi du 2 mars 2010.

*Le montant de l'allocation est fixé à 54,17 € par jour (au 1/6/2013) lorsque le demandeur suspend son activité professionnelle et pour les demandeurs d'emploi indemnisés qui n'exercent aucune activité professionnelle. Ce montant est revalorisé dans les mêmes conditions que la base mensuelle de calcul des allocations familiales. Pour les demandeurs qui réduisent leur activité professionnelle, le nombre maximal d'allocations journalières est porté à 42 et le montant de l'allocation est réduit de moitié (soit 27,08 € au 1/6/2013)*

## Congé de Soutien Familial :

Créé par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 « de financement de la Sécurité sociale pour 2007 » il s'adresse aux salariés, justifiant d'une ancienneté de plus de 2 ans dans l'entreprise, qui souhaitent suspendre leur contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Dès lors que les conditions sont remplies, ce congé, non rémunéré, est de droit pour le salarié qui en fait la demande.

*(Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par le décret n° 2007-573 du 18 avril 2007 (JO du 20)).*

## Congé pour Convenance Personnelle :

Sur demande du salarié, il peut être d'une durée comprise entre 1 et 2 ans.

## Congé de Solidarité Internationale :

D'une durée maximale de six mois, permet à un salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise de participer à une opération dite d'entraide, notamment dans une organisation humanitaire. La demande intervient au moins 1 mois avant la date des congés. Il peut être refusé dans les 15 jours suivant la demande si l'employeur le juge préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. Durant ce congé, la rémunération est suspendue, tout comme le contrat de travail, mais le bénéficiaire garde ses droits liés à l'ancienneté.

## Impact des absences sur les congés :

- 6 semaines de franchise
- 42 jours d'absence maladie n'entraînent aucune réduction des congés payés
- Ensuite baisse de 2,5 jours de congés par 26 jours d'absence (*cf. tableau dans intranet*)
  - ▮ **La jurisprudence européenne semble plus favorable.**
  - ▮ **Le SPBA/CGT œuvre pour que le droit des salariés évolue en ce sens.**
- Au-delà de 11 jours, la prise de certains congés (*ancienneté, paternité...*) et absences (*maladie, grève...*) a un impact sur les droits à RTT (*coef. de 0,0451/j*).

## Les aides au logement :

### ✚ Pour un locataire :

- Garantie LocaPass : pour garantir gratuitement le paiement du loyer et des charges (peut remplacer la caution d'une personne) si le logement « conventionné » appartient à une personne morale;  
Sinon la GRL - *Garantie des Risques Locatifs* - (assurance du propriétaire) peut exercer cette caution dans le parc privé (si loyer n'excède pas 50 % des revenus) ([www.grl.fr](http://www.grl.fr));
- Avance LocaPass : pour financer gratuitement le dépôt de garantie sous forme d'un crédit (concerne les agents CDD et CDI) ;

An logement en bon état,  
c'est pas un luxe...



c'est un droit !

### ✚ Pour un propriétaire ou un locataire :

- MobilijJeune : Aide pour les jeunes de moins de 30 ans en formation professionnelle en alternance (uniquement en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) qui prend en charge une partie des échéances de loyer du logement dont l'occupation est liée à la période de formation.
- Mobilipass : Aide sur justificatifs jusqu'à 3200 € pour financer la mobilité professionnelle à plus de 70 Km soit à l'embauche soit sur mobilité subie ou volontaire ;
- Maintien à domicile d'un grand infirme : Subvention ou prêt jusqu'à 8000 € afin de financer des travaux ;
- CIL Pass Assistance : Pour aider les salariés qui connaissent des difficultés liées au logement : régler le loyer ou les échéances, trouver un logement, ...  
*(Mis en place le plus tôt possible, ce service permet d'anticiper les difficultés avant qu'elles ne deviennent insurmontables)*
- CIL Pass Mobilité : En cas de déménagement dans le cadre de l'activité professionnelle, facilite l'accès à une location ou à une acquisition.  
*(Ce service payant fournit une aide globale et personnalisée qui peut être financée par des aides 1% logement)*



### ✚ Pour accéder à la propriété (Neuf ou Ancien) ou financer des travaux :

(Agrandissement ou Amélioration de la performance énergétique), octroi de prêt d'un montant de 15 000 € maxi, sur une durée maxi de 15 ans à 1,5 %.

<i>Pour plus de renseignements vous pouvez vous adresser à la commission Logement du Comité d'Entreprise, à la DRH (Pascale VEDRINE) au 04 73 98 58 88 ou directement à:</i>			
<b>LOGÉHAB</b> Allée des Ailes BP 2703 03207 VICHY Cedex Tél. : 04 70 97 49 10 <a href="http://www.logehab.fr">www.logehab.fr</a>	<b>CCI</b> <b>AURILLAC/LOGEHAB</b> 44 Bd du Pont Rouge 15013 AURILLAC Cedex Tél. : 04 71 45 40 48 <a href="http://www.logehab.fr">www.logehab.fr</a>	<b>CILSO</b> 16, Avenue Pdt Roosevelt 19100 BRIVE Tél. : 05 55 18 00 30 <a href="http://www.cilso.fr">www.cilso.fr</a>	<b>CILSO</b> Avenue de la République 23000 GUERET Tél. : 05 55 51 96 60 <a href="http://www.cilso.fr">www.cilso.fr</a>
<b>AMALLIA</b> 71, Fbg Saint-Jean - BP 130 43004 LE PUY EN VELAY Cedex Tel : 04 71 04 56 65 <a href="http://www.amallia.fr">www.amallia.fr</a>	<b>CILSO</b> 7, Rue Jules Guesde 87007 LIMOGES Tél. : 05 55 11 03 99 <a href="http://www.cilso.fr">www.cilso.fr</a>	<b>LOGÉHAB</b> 18 Rue Blatin 63000 CLERMONT- FERRAND Tél. : 04 73 29 43 43 <a href="http://www.logehab.fr">www.logehab.fr</a>	 Les entreprises s'engagent avec les salariés

Ces organismes en charge d'un parc immobilier peuvent aussi vous proposer des locations sous conditions de ressources.

## Les aides et autres dispositions sociales :

### ✚ Les CESU :

- *CESU classique* permettant de régler tout service à la personne (40 titres par an - d'une valeur de 15€-) avec participation employeur de 30 % ;
- *CESU spécifiques* réservés à la garde des enfants de moins de 6 ans et à l'aide aux personnes en situation de handicap (*salarié, conjoint, enfant à charge*) avec participation employeur de 50 %, (40 titres supplémentaires - d'une valeur de 15€- par an et par personne éligible) ;



*Simplifiez-vous la vie !*

2 commandes par an avant le 25/02 et le 25/09 avec une réception dans les 3 semaines.

### ✚ La tarification des services CEPAL : (réservée au personnel CDI)

- 30 % de remise sur de nombreux produits,
- promesse d'hypothèque sur les prêts immobiliers
- gestion du compte avec découvert autorisé maxi jusqu'à 200 % des salaires domiciliés et 100% des autres revenus ;

**Consultez le détail de nos fiches pratiques « Tarification au personnel » sur notre site :**

[www.spbacgt-cepal.fr](http://www.spbacgt-cepal.fr)

### ✚ Les assurances individuelles CEPAL :

Couvrent les salariés et stagiaires pendant et hors leur vie professionnelle en cas d'accident ou d'agression pour des risques de décès ou d'invalidité permanente au bénéfice des ayants droits de l'assuré ;

### ✚ La consultation d'une assistante sociale :

Ce service, anonyme et confidentiel, géré par une société indépendante « ACTIS », permet d'avoir accès à des assistantes sociales, les vendredis, sur 2 sites :

<p><b>à Limoges (Xénium) :</b></p> <p><b>Déborah DELAGE</b></p> <p>au 05 55 33 87 66 ou au Secrétariat : 02 38 72 24 00</p> <p><a href="mailto:deborah.delage@cepal.caisse-epargne.fr">deborah.delage@cepal.caisse-epargne.fr</a></p> <p>ou <a href="mailto:focsie-orleans@asia-focsie.fr">focsie-orleans@asia-focsie.fr</a></p>	<p><b>à Clermont-Ferrand (Delille)</b></p> <p><b>Hélène CHAZEIX</b></p> <p>au 04 73 98 56 72 ou au 06 23 87 56 21</p> <p>ou au Secrétariat ACTIS : 04 37 43 40 40</p> <p><a href="mailto:helene.chazeix@cepal.caisse-epargne.fr">helene.chazeix@cepal.caisse-epargne.fr</a></p> <p>ou <a href="mailto:hchazeix.actis@orange.fr">hchazeix.actis@orange.fr</a></p>
--	--

### ✚ La consultation d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement psychologique :

Ce service, anonyme et confidentiel, traité par une société externe, indépendante et spécialisée dans le domaine, composée de psychologues cliniciens, est accessible **24 heures sur 24 et 7 jours sur 7** gratuitement :

- au **0800 20 30 09**
- ou sur internet: [www.psya.fr](http://www.psya.fr) (avec l'identifiant : *bpce* et Mot de passe : *bpce*)

### ✚ L'accession au service de Prévention et de Lutte contre les discriminations

Adresse courrier : 11 rue St- Georges 75009 PARIS **Tél: 08 1000 5000**  
Site: <http://halde.defenseurdesdroits.fr>

# Le MEMO

## Rapprochement des conjoints

La Direction s'engage à favoriser le rapprochement des conjoints travaillant tous les 2 à la CEPAL. *(article 1-3 de l'accord local Mobilité géographique)*

## La consultation de son dossier personnel :

- Se rendre à la DRH, demander son dossier et le consulter immédiatement en présence d'un membre de la DRH (*photocopies possibles*).  
Le demander à la DRH, qui le transmettra à votre hiérarchie pour que vous puissiez le consulter dans les mêmes conditions qu'indiqué précédemment.

## La consultation des Services Médicaux du Travail :

- Visite d'embauche : avant la fin de la période d'essai,
- Visite périodique : sauf surveillance particulière, tous les 2 ans,
- Visite de reprise : dans les 8 jours suivant la reprise de travail après un arrêt d'au moins 30 jours ou en cas d'absences maladie répétées,
- Visite à l'initiative du salarié : pendant ou hors les horaires de travail afin de consulter, questionner ou informer le Médecin du travail des conditions de travail impactant votre état de santé.



## La consultation du Référent Handicap :

Pour les sujets concernant cette situation, vous pouvez joindre :  
Corinne BOURDUGE au : 04 73 98 58 75  
*(Vous pouvez aussi vous informer auprès de l'Agefiph)*

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

 **N°Vert 0 800 11 10 09**  
DE 9H À 18H - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

## La démarche en cas d'agression :

En cas d'agression (*ou de tentative*) en relation avec l'activité, le salarié fait l'objet d'une déclaration d'accident de travail avec :

- visite auprès du Médecin du Travail,
- octroi de 2 jours de repos rémunéré,
- droit à une assistance juridique aux frais de l'entreprise,
- priorité de changement d'affectation sans préjudice sur le salaire et le déroulement de carrière.

## La consultation de la Mutuelle (bpce mutuelle : ex-mnce) :

- sur des sujets de santé (*devis optique ou dentaire, remboursements...*),
- pour assurer ou cautionner un crédit à des conditions avantageuses,

BPCE Mutuelle 7, rue Léon Patoux BP 1032 51686 - REIMS cedex 2

Tel : 03.26.77.66.00

Fax : 03.26.77.66.19 ou 03.26.85.04.31

Du lundi au jeudi de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h et le vendredi de 9 h à 12 h et de 14 h à 16 h 30

ou par internet : [www.mnce.fr](http://www.mnce.fr) ou [www.bpcemutuelle.fr](http://www.bpcemutuelle.fr)

ou par Intranet : à votre service- liens utiles- accès liens Internet

# Le MEMO

---

*Pour rappel, la mutuelle est obligatoire pour le salarié (et sa famille) et prise en charge à 50 % par l'employeur, la cotisation mensuelle prélevée varie en fonction de la composition de la famille et s'élève en 2013 :*

- Pour une personne : 29,82
- Pour 2 personnes : 52,89
- Pour 3 personnes et + : 75,43

*Il est possible d'accéder à un régime de sur-complémentaire appelé SANTE PLUS, proposant 4 formules :*

**Cliquer sur:** [www.sante-plus.fr](http://www.sante-plus.fr)

## Les garanties du contrat Prévoyance :

Dans son socle commun obligatoire, la CGP (*Caisse Générale de Prévoyance*) garantit à tous les participants, *CDD et CDI*, le versement des prestations suivantes :

- capital décès,
- allocation frais d'obsèques,
- capital double effet,
- rente d'orphelin,
- rente de conjoint survivant,
- rente d'incapacité temporaire de travail,
- rente d'invalidité / incapacité permanente de travail.

La CGP peut accorder, dans le cadre de son action sociale, un secours exceptionnel aux salariés ou anciens salariés du Groupe CE. La demande d'aide est à formuler auprès de :

**ECUREUIL PROTECTION SOCIALE**  
**CAISSE GENERALE DE PREVOYANCE - SERVICE ACTION SOCIALE**  
**30 Place d'Italie – CS 71339 75627 PARIS CEDEX 13**  
**Courriel : [action.sociale@eps.caisse-epargne.fr](mailto:action.sociale@eps.caisse-epargne.fr)**  
**Téléphone (Standard): 01 44 76 12 00**  
**Du lundi au vendredi de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h**

## Accéder au site Internet BPCE Mutuelle (ex-MNCE), Prévoyance ou Retraite :

A partir du lien ci-dessous, vous accéderez au détail des garanties prévoyance ainsi qu'à l'ensemble du dispositif Protection Sociale du Groupe CE.

Site : <https://www.ecureuil-protection-sociale.fr>

Ou

Pour toute modification, adhésion, résiliation,  
merci de contacter à la Direction des Ressources Humaines :  
Isabelle LOURENCO GRALHA (**Tél : 04 73 98 58 87**)

## Accéder aux locations de vacances via la CGP :

Plusieurs résidences toutes saisons en bordure océan ou mer et en montagne.

**Tél. : 01 44 76 12 60** (du lundi au vendredi de 9h30 à 12h et de 14h à 16h30)

Site : <http://www.centpourcentvacances.fr>

---

**Consultez le  
tableau des  
garanties du  
contrat  
sur notre site :**

[www.spbacgt-cepal.fr](http://www.spbacgt-cepal.fr)

---



## La formation

### ✚ Le Parcours Nouvel Entrant (PNE) :

Réservé aux embauchés du dernier semestre sur le Réseau Commercial, il favorise l'intégration sur le point de vente et les relations avec la clientèle. Il aborde, sur 1 an, les principales notions indispensables à l'emploi d'un conseiller commercial. Son obtention génère pour un T3, hors contrat de professionnalisation, une prime de 250 €.

**Les salariés sur un emploi de niveau de classification T1 ou T2, hors contrat de professionnalisation, bénéficient en cas de réussite d'une prime d'un montant égal à 7 % de la RAM de T2.**



### ✚ Le Brevet Professionnel Banque (BP) :

Réservé aux salariés d'un niveau Bac, il est à la base de la formation bancaire et est reconnu par l'ensemble des réseaux et son obtention génère une prime de 500 €.

### ✚ Le parcours GC :

Formation sur 3 mois environ proposée par la Direction aux Conseillers Clientèle appelés par la Direction à effectuer un métier de Gestionnaire Clientèle,

### ✚ Le parcours Compétences Pro :

Formation sur 6 mois proposée par la Direction aux personnes répondant au profil concerné, ayant pour objectif d'être un outil de gestion des carrières, et son obtention génère une prime de 500,00€ bruts aux salariés ayant validé ce parcours.

**Prime applicable aux salariés ayant validé le parcours en décembre 2012 puis aux salariés qui l'auront validé à compter du 1er janvier 2013 – suite NAO 2012-**

### ✚ L'Institut Technique de Banque (ITB) :

Formation sur 2 ans proposée par la Direction aux personnes répondant au profil concerné, ayant pour objectif d'être un outil de gestion des carrières, et son obtention génère une prime de 2 000 €.

### ✚ Le Parcours de Management ESSEC :

Formation de haut niveau dispensée sur 18 mois permettant à certains managers, sur proposition du Directoire, d'occuper des fonctions de direction dans les entreprises du groupe et son obtention génère une prime de 2 000 €.

### ✚ Plus généralement, les primes sont attribuées selon le niveau du diplôme :

B.P. Banque :	500 € bruts ;	Formation niveau Master 1 :	1000 € bruts ;
Formation niveau bac + 2 :	700 € bruts ;	Formation niveau Master 2 :	2000 € bruts
Formation niveau Licence :	800 € bruts		

## Construire son parcours professionnel :

A partir de l'Intranet CEPAL, l'outil « JUMP » permet de :

- S'informer précisément des différents emplois « Repères » répertoriés,
- Préparer son évolution professionnelle,
- Participer aux formations nécessaires à son projet,
- Anticiper sa mobilité au sein du Groupe BPCE.



## Solliciter un Bilan de Compétences :

A l'initiative du salarié, sans pouvoir être refusé par l'employeur (*qui a seulement la possibilité de repousser votre demande de 6 mois*), le bilan de compétence peut être réalisé pendant ou hors les horaires de travail. S'il se déroule pendant les horaires de travail votre rémunération est maintenue à 100 %.

**En vertu de l'accord local intergénérationnel, il ne peut être refusé à une personne de plus de 50 ans**

Il permet de faire le point sur vos compétences et vos aptitudes avant d'entreprendre une formation ou une reconversion. Il est réservé aux salariés de plus de 5 ans dont 1 an en CEPAL.

La demande est à déposer en amont auprès du *Fongecif* de votre région qui peut prendre en charge certains frais.

Pour info : **FONGECIF AUVERGNE**  
12, rue Maurice Weiss  
63000 Clermont-Ferrand  
Tél. : 04 73 29 31 41  
Fax : 04 73 29 31 48  
[www.fongecif-auvergne.org](http://www.fongecif-auvergne.org)

**FONGECIF LIMOUSIN**  
3 Bis Avenue Garibaldi  
87000 Limoges  
Tél : 05 55 79 10 78  
Fax : 05 55 77 83 22  
[www.fongecif-limousin.com](http://www.fongecif-limousin.com)

## Solliciter une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) :

A l'initiative du salarié et sans pouvoir être refusée par l'employeur, l'absence pour VAE permet de s'absenter sans perte de rémunération. Cette démarche permet de faire reconnaître officiellement un titre ou une équivalence à un diplôme compte tenu de votre expérience professionnelle.

La demande est à déposer en amont auprès du Fongecif de votre région qui peut prendre en charge certains frais.

## Solliciter un CIF (Congé Individuel de Formation) :

Sur votre initiative, ce congé vous permet de vous reconverter ou d'accéder à une promotion. Votre absence est en général rémunérée à 100 %. Le Fongecif peut rejeter votre demande en cas de d'excédent de candidature. Ce congé ne peut être demandé que par des salariés de plus de 2 ans dont 1 an en CEPAL.

La demande est à déposer en amont auprès du Fongecif de votre région qui peut prendre en charge certains frais.

## Solliciter un DIF (Droit Individuel à la Formation) :

Un crédit d'heures de 20 h/an est alloué afin d'accéder à des formations, pendant son temps de travail et sans perte de salaire, choisies dans une offre nationale consultable dans le portail RH. Ce crédit annuel se cumule jusqu'à un maximum de 120 heures utilisables en une ou plusieurs fois, avec un calcul au prorata du temps de travail.

*Dans tous les cas n'hésitez pas à solliciter votre hiérarchie ou votre Chargé du Développement des Ressources Humaines, si vous aspirez à faire évoluer votre carrière !*

**Lors de vos démarches, vous rencontrez un problème,**

**Contactez vos représentants SPBA/CGT !**